

Arbeitsmarkt

## Wenn Ältere ausgeschlossen sind

---

von Hansueli Schöchli / 21.4.2017, 07:00 Uhr

2016 haben noch knapp 4% der Stellenanzeigen in der Schweiz eine Obergrenze für das Alter enthalten. Das zeigt eine Analyse der Universität Zürich.

---

«Niemand darf diskriminiert werden», sagt die Bundesverfassung. Verboten ist demnach zum Beispiel eine Diskriminierung wegen Herkunft, Rasse, Geschlecht oder Alter. Trotzdem werden am Arbeitsmarkt laut Kritikern immer wieder Menschen diskriminiert. Politisch im Brennpunkt stehen vor allem mutmassliche Diskriminierungen von Frauen und von Älteren. Eine nationale Konferenz mit Wirtschaftsminister Johann Schneider-Ammann soll nächste Woche [die Lage der älteren Arbeitskräfte analysieren](#).

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist in einer separaten Verfassungspassage und im Gleichstellungsgesetz rechtlich speziell verankert. Dies trifft für die Altersdiskriminierung nicht zu. 2014 sagte der Bundesrat in einer Antwort auf einen parlamentarischen Vorstoss, dass das allgemeine Diskriminierungsverbot der Verfassung für die Beziehung zwischen Staat und Bürgern gelte, für die Beziehung zwischen Privatpersonen hingegen nur dann, wenn es eine entsprechende gesetzliche Grundlage gebe. Deshalb wären laut einem Bundesjuristen die Chancen eines Betroffenen zum Beispiel bei einer Klage gegen (potenzielle) Arbeitgeber wegen Altersdiskriminierung klein.

### Appelle statt Verbote

Dies gilt sogar für Fälle, in denen Arbeitgeber die Altersdiskriminierung offiziell verkünden – bei Stellenausschreibungen mit Altersangaben (zum Beispiel «zwischen 25 und 45»). Vor zwei Jahren hatte die Schlussfolgerung zur ersten nationalen Konferenz über ältere Arbeitskräfte betont, dass Stelleninserate in der Regel auf die Altersangabe als Auswahlkriterium verzichten sollen. Die beteiligten Wirtschaftsverbände (Arbeitgeberverband und Gewerbeverband) können ihre Mitglieder allerdings nicht zu einem solchen Verzicht zwingen; sie müssen sich auf Appelle beschränken – angereichert vielleicht noch mit dem Hinweis, dass ohne «freiwilliges» Umdenken der Wirtschaft die Gesetzeskeule drohe. Zurzeit ist für ein gesetzliches Verbot von Altersangaben in Inseraten kaum eine Mehrheit in Sicht.

In der Praxis sind solche Inserate aber deutlich auf dem Rückzug, wie der Stellenmarktmonitor der Universität Zürich zeigt. Die Basis der Erhebungen sind Inserate in der Presse, auf Online-Stellenportalen und auf Firmen-Websites. Laut einer neuen Auswertung enthielten 2016 noch 3,8% aller Stelleninserate eine Obergrenze für das Alter; zum Teil ist die Obergrenze verbunden mit einer Untergrenze – sei dies in absoluter Form («25 bis 45») oder in leicht abgeschwächter Variante («Idealalter 25 bis 45»). Bei fast drei Vierteln der Fälle aus den letzten zehn Jahren mit Obergrenze lag diese bei 45 Jahren oder tiefer, nur in einem Sechstel der Fälle war die Obergrenze über 50.

Die Unterschiede zwischen den Branchen sind gemessen am Anteil der Inserate mit Obergrenze ziemlich gross – mit einer Bandbreite für 2016 von unter 1% (Gesundheitswesen) bis über 11% (Gastgewerbe / persönliche Dienste und Handel/Verkauf). Für die Gesamtwirtschaft zeigt der Trend deutlich nach unten. Vor zehn Jahren war der Anteil von Inseraten mit Altersobergrenze noch mehr als dreimal so hoch wie 2016 (vgl. Grafik). Der Rückgang dürfte mit der gesteigerten politischen Sensibilisierung und zum Teil auch mit Fachkräftknappheit zu tun haben. Ob der Rückgang der Altersgrenzen in den Inseraten die Chancen der Älteren erhöht oder nur das Alter als Auswahlkriterium ins Informelle verschiebt, ist eine andere Frage. Auf eine gewisse Skepsis lässt etwa der Informatiksektor schliessen, wo offizielle Altersgrenzen relativ selten sind (Quote 2,5% für 2016), Ältere es aber trotzdem relativ schwer haben.

### Schein und Sein

«In der Praxis spielt das Alter nach wie vor eine grosse Rolle», sagt der auf Informatiker spezialisierte Personalvermittler Beat Mühlemann von der Mühlemann IT-Personal AG in Bern. «In der Vermittlung von Informatikern wird es ab einem Alter von 50 Jahren schwierig.» Ältere gelten laut Mühlemann bei Arbeitgebern als weniger flexibel und weniger weltoffen, und zudem seien viele der heute 55- bis 60-jährigen Informatiker einst Quereinsteiger gewesen und hätten ohne breiten theoretischen Rucksack Probleme, wenn ältere Technologien obsolet würden.

Ein grosses Problem sind gemäss dem Personalvermittler vor allem auch die Löhne und Sozialkosten der Älteren. Mühlemann appelliert an die Politik, von den höheren Pensionskassenbeiträgen für Ältere wegzukommen. Er appelliert aber auch an die Älteren, «sich von ihren Vorstellungen von hohen Löhnen zu verabschieden».

---

Die Zukunft der Arbeit

### Wenn das Rentenalter steigt, muss die Arbeitswelt neu gedacht werden

von Aurel Jörg / 21.3.2017, 07:00

Während die Politik an der Rentenreform schraubt, werden die Weichen für das zukünftige Arbeitsleben in den Personalabteilungen gestellt. Denn wenn das Rentenalter erhöht wird, muss die Arbeitswelt neu gestaltet werden.

---

Arbeit im Alter

### Wie Überalterung allen nützen könnte

**GASTKOMMENTAR** / von Reiner Eichenberger und Ann Barbara Bauer / 6.7.2016, 05:30

Altersarbeit soll weder durch eine Erhöhung des Rentenalters verordnet noch durch Subventionen gefördert werden. Vielmehr sollen die wichtigsten Hindernisse abgebaut werden.

---